



## Discrimination: faire face ou faire avec?

Paul Cuturello

### ► To cite this version:

Paul Cuturello. Discrimination: faire face ou faire avec? : Le(s) sens du mot "discrimination" chez les jeunes d'origine maghrébine.. Agora débats/jeunesses, 2011, 57, pp.63 à 78. halshs-00605726

**HAL Id: halshs-00605726**

**<https://shs.hal.science/halshs-00605726>**

Submitted on 4 Jul 2011

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# **Discrimination : faire face ou faire avec ?**

## **Le(s) sens du mot discrimination chez les jeunes d'origine maghrébine**

*Paul Cuturello\**

### **Résumé**

Cet article étudie l'utilisation du mot discrimination par des jeunes s'étant déclarés discriminés en raison de leur origine. Alors qu'une fréquence élevée du mot était attendue, l'analyse a montré qu'il est au contraire paradoxalement peu utilisé. L'étude du(es) sens donné(s) au mot discrimination, quant il est utilisé, a révélé un second paradoxe : la faible fréquence de la thématique de sa dénonciation, le thème du pragmatisme assumé étant le plus répandu, marquant le souci de réduire le risque de n'être perçu que par le critère réducteur qui a fondé la discrimination. Deux paradoxes conjugués témoignant de la préoccupation de ne pas être « réduits » au stigmate commun, l'important étant l'estime de soi.

### **Introduction**

À l'occasion du programme de recherche « Discriminations ressenties et inégalités sociales » (DRIS)<sup>1</sup> nous nous sommes intéressés à l'utilisation qui était faite du mot « discrimination » par les jeunes d'origine maghrébine interrogés au cours de cette enquête.

Ce programme de recherche changeait de perspective dans l'analyse des discriminations en optant pour une approche centrée sur la perception de la discrimination par l'individu et plus seulement sur son appartenance supposée à un groupe. Cette démarche s'appuyait sur la notion de discrimination ressentie, c'est-à-dire sur la discrimination telle qu'elle est perçue par l'individu, donc du rapport subjectif à la discrimination. On se proposait ainsi, après la démarche normative des approches analytiques basées sur la mesure d'un écart de situation entre un groupe supposé discriminé et un groupe de référence dont les apports ont été indéniables, de comprendre les mécanismes de perception des discriminations en œuvre chez les discriminés eux-mêmes.

Dans cette optique, nous avons procédé en 2008-2009 à une enquête par entretiens semi-directifs auprès d'individus s'étant déclarés discriminés dans le cadre de leur réponse au questionnaire de l'enquête du CEREQ Génération 98<sup>2</sup>. Parmi la centaine d'entretiens effectués auprès de jeunes hommes et femmes s'étant déclarés discriminés en raison de leur genre, de leur origine, de leur âge, ou de leur apparence, nous nous sommes intéressés aux

---

\* Sociologue, Ingénieur d'études URMIS, IRD/CNRS, UMR 205 Migrations et société, Université de Nice Sophia Antipolis, Pôle Universitaire St. Jean d'Angely . 24 Avenue des Diables Bleus 06357 Nice Cedex 4

<sup>1</sup> ANR 2006 : « Discriminations ressenties et inégalités sociales : des données statistiques aux récits biographiques ». (DRIS) mené en collaboration par des chercheurs de l'URMIS, du CEREQ et de MATISSE Paris 1

<sup>2</sup> L'enquête Génération 98 du CEREQ portait sur un échantillon de 54 000 jeunes de tous niveaux sortis du système éducatif en 1998 interrogés en 2001 et dont un panel a été régulièrement interrogé par la suite, et âgés de 25 à 35 ans au moment de l'enquête par entretiens en 2008-2009.

jeunes hommes s'étant déclarés discriminés en raison de leur origine, en l'espèce l'origine maghrébine (ce qui représente 31 entretiens)<sup>3</sup>.

L'étude de l'utilisation du mot « discrimination » par ces jeunes s'étant déclarés discriminés nous est apparue d'autant plus pertinente que nous nous trouvions face à un paradoxe. Alors que l'on aurait pu s'attendre à observer une fréquence plutôt élevée du mot discrimination dans leur discours, nous avons au contraire constaté une assez faible utilisation du mot alors même que ces jeunes avaient déclaré avoir été victimes de discriminations. En effet, le mot « discrimination » n'apparaît que 139 fois sur l'ensemble du corpus des 31 entretiens. Ils ne sont en réalité que 25 enquêtés à l'avoir utilisé au moins une fois (soit 5,5 fois en moyenne), 6 d'entre eux ne l'ayant pas utilisé du tout.

Précisons que la relative faible fréquence du mot « discrimination » a été observée malgré la consigne de conduite des entretiens qui prévoyait que l'enquêteur devait, avant la fin de chaque entretien, questionner explicitement l'enquêté à propos des discriminations, que cette question ait été ou non abordée au cours de l'entretien<sup>4</sup>. Ainsi, chaque enquêté aura été sollicité expressément sur le sujet au cours de son entretien.

Cette faible fréquence avait de quoi intriguer, et ajoutait à l'intérêt d'étudier le(s) sens donné(s) au mot discrimination par ceux qui la subissent et qui avaient déclaré en avoir été victimes. Nous nous sommes donc attachés à déterminer à quels autres mots celui-ci est le plus souvent associé, d'en analyser les contextes, et, partant de là, de saisir le(s) sens de son utilisation.

Pour ce faire nous avons utilisé certaines des possibilités offertes par le logiciel d'analyse textuelle Hyperbase<sup>5</sup>.

#### **À propos d'Hyperbase**

Le logiciel Hyperbase permet, entre autres fonctions, de relever la totalité des occurrences d'un mot au sein du corpus total des entretiens, d'en extraire les contextes\* qui forment alors un sous-corpus composé de toutes les assertions dans lesquelles est contenu le mot « discrimination ». Ensuite il permet, grâce à la fonction « environnement d'un mot », de répertorier tous les mots qui sont les co-occurents du mot pôle retenu, ici « discrimination ». Les co-occurents, sont les mots qui lui sont spécifiques\*\*, c'est-à-dire qui affichent avec lui une corrélation significative mesurée ici par un écart-réduit positif.

La liste de ces co-occurents ainsi obtenue, le programme offre la possibilité d'une représentation graphique des corrélations mesurées entre chacun des co-occurents et le mot pôle, et exposée sur le tableau page suivante. Le graphe en grappe obtenu illustre spatialement les corrélations entre le mot pôle et les seuls co-occurents, c'est-à-dire les mots qui ont une relation privilégiée avec lui, mesurée par l'intensité de la corrélation. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas d'autres mots dans l'environnement du mot pôle constitué par les contextes dans lesquels on le trouve, mais ces autres mots n'ont pas de relation privilégiée, de corrélation significative avec le mot pôle.

<sup>3</sup> Les entretiens ont été effectués sur l'ensemble du territoire national.

<sup>4</sup> Le guide d'entretien prévoyait de balayer les divers aspects du parcours de l'individu, le parcours scolaire, le parcours professionnel, la vie familiale, le parcours résidentiel, etc., sans aborder explicitement la question des discriminations, sauf si l'enquêté l'abordait spontanément de sa propre initiative, dans ce cas la consigne était de l'encourager à poursuivre. Vers la fin de l'entretien, l'enquêteur avait pour consigne de questionner systématiquement l'enquêté à propos des discriminations, que le sujet ait été abordé spontanément ou pas au cours de l'entretien.

<sup>5</sup> Ce logiciel a été mis au point par Étienne Brunet, Institut de linguistique française « Bases, Corpus, Langage », CNRS, université de Nice Sophia Antipolis.

\* La fonction contexte consiste à extraire du corpus, ici les entretiens, la totalité de la phrase dans laquelle se trouve le mot considéré, restituant ainsi le cadre et le sens de son utilisation.

\*\* Les mots dits « spécifiques » d'un corpus (ici l'ensemble des contextes du mot « discrimination ») sont les mots qui apparaissent en « excédents » dans ce corpus par rapport à leur fréquence moyenne dans le corpus de référence, ici le corpus de la totalité des entretiens. Ce sont les mots qui dans le corpus constitué par l'ensemble des contextes ont un écart réduit positif par rapport au corpus de référence (la totalité des entretiens), c'est-à-dire que leur fréquence est proportionnellement supérieure à celle observée dans le corpus total eu égard à la taille du sous-corpus des contextes qui est prise en compte. Ce n'est donc pas la seule fréquence qui est prise en considération, mais la fréquence relative. Ainsi, par exemple le mot « positive » affiche un écart réduit de 5,83 pour une fréquence réelle de 6 occurrences, alors que le mot « rapport » enregistre un écart réduit de seulement 2,58, soit moitié moins élevé que celui de « positive », pour 14 occurrences, plus de deux fois supérieures à celle de « positive ».

À partir des résultats du graphe illustrant les corrélations mesurées par Hyperbase, nous sommes retournés au « sens » du discours en procédant à une analyse thématique du corpus composé de l'ensemble des contextes<sup>6</sup> du mot « discrimination ». Cette analyse thématique a été menée en partant des co-occurents significatifs afin, en interprétant le sens des assertions dans lesquelles ils sont contenus, de repérer les différents thèmes liés à l'utilisation du mot « discrimination » par ces jeunes.

---

<sup>6</sup> Ce sous-corpus est composé de 112 assertions différentes contenant au moins une fois le mot « discrimination ».

## Graphe

Légende : Environnement du mot « discrimination » dans le discours des jeunes maghrébins s'étant déclarés discriminés. Source enquête DRIS (CEREQ ; URMIS) 2010.

## La discrimination comme réalité

Plusieurs registres thématiques sont apparus à la lumière de cette analyse, précisant les contextes dans lesquels le mot « discrimination » est utilisé.

Le premier traite de la définition donnée par ces jeunes s'étant déclarés discriminés et est illustré par les co-occurents « traitement » et « différences » situés sur la droite du graphe et formant une sorte de grappe (soulignée par le trait bleu qui les relie attestant de relations entre ces deux « amis »). Celui-ci est étroitement associé au second thème traitant de la réalité et de l'existence des discriminations, illustré par les co-occurents « existe », « existera » et « aura » formant une sorte de triangle définissant une région stratégique du graphe, située légèrement à gauche et vers le bas.

### *Une définition de la discrimination, deux légitimités*

Les définitions que nous avons relevées s'inscrivent dans une dualité de l'officiel et du réel, qui se nourrissent l'un l'autre. Ainsi, on relève certaines assertions où la définition proposée emprunte aux argumentaires des instances officielles :

« Ça veut dire quoi, discriminations ? Ça veut dire **traitement**... comment dire ? Différences de traitement. Oui, je pense qu'il y a une différence de **traitement**. Il y a une différence de perception. Oui. Je suis de près ce que fait la HALDE, donc je suis par exemple toutes leurs publications... Oui, il y a des différences de **traitement**, il y a de la **discrimination**, ça c'est clair. »<sup>7</sup> (Mansour, 36 ans)

Mansour, qui dit suivre l'activité de la Haute autorité de lutte contre les discriminations (HALDE), propose une définition proche de celle instituée par les textes législatifs et réglementaires. Ces références aux textes adossent la définition proposée aux institutions officielles pour en assurer la légitimité, comme pour couper court à toute critique destinée à disqualifier la subjectivité individuelle. Cette définition « institutionnelle » soutient ainsi des assertions relatant des exemples concrets issus de la référence aux expériences subjectives subies par le groupe et qui décrivent les mécanismes concrets des discriminations :

« La **discrimination**, par exemple, une personne qui s'appellera Mohamed... elle trouvera beaucoup moins de travail qu'une personne qui s'appelle Thierry ou Jean-Michel. » (Yasser, 29 ans)

La discrimination est donc définie par cette articulation du registre de l'expérience concrète à celui des instances officielles, celles-ci ayant la double fonction de légitimation de l'expérience et de délégitimation du stigmat désignant le groupe. Une dualité qu'on va retrouver à propos d'autres thématiques.

### *La réalité quotidienne de la discrimination*

La définition ainsi établie de manière incontestable, nous avons abordé la thématique concernant la façon dont son existence même est relatée. Celle-ci est illustrée par le triangle

---

<sup>7</sup> Pour des raisons de lisibilité le mot « discrimination » est en caractères gras. Figure également en caractères gras le mot proche de discrimination à partir duquel on a sélectionné la citation. Les mots soulignés sont également des mots considérés comme proches, mais n'ont pas servi à la sélection de la citation,

formé sur le graphe par les relations des co-occurents « existe », « existera », « aura », suggérant la réalité de l'existence de la discrimination.

L'analyse des assertions affirmant l'existence des discriminations a fait apparaître la même dualité, institutions officielles/expérience concrète, que celle observée pour sa définition. On a ainsi relevé des références à des instances de légitimation, la science, les médias, attestant de l'existence des discriminations, auxquelles sont associées des évocations d'expériences personnelles.

« Aujourd'hui, je crois que même c'est prouvé par peut-être vos collègues (les chercheurs), je ne sais pas. On envoie des CV en mettant des noms différents, on voit vraiment qu'il y a une **discrimination**, qu'elle **existe**. » (Bechir, 34 ans)

La science est appelée à la barre des témoins impartiaux pour attester en toute objectivité de la réalité de la discrimination. Les médias sont également appelés en renfort :

« Oui, dans les médias, oui oui. Par rapport au recrutement, qu'il n'y ait plus les **noms**, qu'il n'y ait plus de photo..., ça veut dire qu'il y avait vraiment auparavant beaucoup de **discrimination**. » (Yasser, 29 ans)

À ces deux témoins objectifs extérieurs au groupe s'ajoutent les références concernant des faits ou pratiques subies en général par le groupe et dont le locuteur dit avoir eu connaissance, mais qui ne relèveraient pas de son expérience personnelle, comme la référence à des pratiques illégales de signalement utilisées par certaines entreprises :

« Leur fameuse abréviation... NA, ou je ne sais plus, ils en ont fait plusieurs. Pas d'Africains, enfin Nord-Africains, pas de NA ou... il y a plusieurs choses qu'ils ont mis en place, mais qui ont été décelées et puis... Oui, forcément, il y a eu, comme dans toutes les villes de France ce genre de **discriminations**, et à mon avis, il y a eu sûrement de la **discrimination** du côté patronal... » (Kouider, 29 ans)

Ces références concernant le groupe en tant que tel sont confirmées par des témoignages directs des individus eux-mêmes, faisant état de leurs expériences personnelles, comme la discrimination à l'embauche intervenant dès le CV à cause du nom :

« Sur les discriminations... J'en ai vécu. J'en ai vécu pas mal, enfin, « pas mal »... J'en ai quand même vécu, parce que j'ai eu de la **discrimination**... Quand on postule, on se rend compte de pas mal de choses, donc des discriminations à l'emploi, des non réponses... J'ai fait des tests avec d'autres **noms**, et ça passait, et quand c'était mon nom, ça ne passait plus. » (Atik, 32 ans)

Exemple vécu de discrimination à partir d'un des indices immédiatement visibles et démasquée par le recours au testing sauvage. La discrimination dans les autres aspects de la vie quotidienne est également relatée, son omniprésence soulignée :

« La **discrimination**, elle est dans tout et elle est partout. C'est du quotidien, [...] moi je sais que je l'ai vécue toute ma vie, je le vivrai toute ma vie, c'est sûr et certain.

Avec l'évocation des expériences personnelles :

[...] par exemple d'attendre au feu pour traverser, [...] une voiture qui est arrêtée au feu rouge, vous voit traverser, {le chauffeur va} fermer le cliquet {de la portière de la voiture par crainte d'une agression}. Encore aujourd'hui, ça **existe** toujours. La **discrimination existe** toujours. » (Salman, 31 ans)

La confrontation à la défiance « spontanée » à l'égard de l'altérité est souvent douloureuse. Ces manifestations sont d'autant plus mal vécues par ceux qui les subissent qu'elles apparaissent comme relevant quasiment de l'ordre du réflexe face à la différence. À ces

expressions de la crainte de l'autre s'ajoutent les manifestations de rejet volontaire pur et simple, avec les humiliations répétées qu'elles peuvent induire dans la vie quotidienne.

« C'est par rapport à la **discrimination** qu'on a tous les jours : une boîte de nuit, un taxi, on appelle un taxi, il ne s'arrête pas. La police vous demande facilement vos papiers alors qu'on est nés ici, ils le savent très bien. » (Razak, 31 ans)

La démonstration de l'existence de la discrimination mobilise deux registres complémentaires suivant la même logique que celle de sa définition, avec la référence à des instances de légitimation extérieures au groupe, complétée par les témoignages relatant les expériences personnelles ainsi validées.

Le mot « discrimination » est donc utilisé pour partie pour sa propre définition et pour une autre partie pour en montrer la réalité quotidienne. Dans les deux cas, les instances officielles de légitimation sociale « extérieures » au groupe sont appelées comme autant de témoins objectifs confirmant le bien-fondé de leur « ressenti », confortant les expériences des individus qui acquièrent ainsi un statut de preuve irréfutable. Cette articulation des témoignages personnels et des expériences du groupe associés aux reconnaissances officielles des instances légitimes est significative de la crainte implicite du procès en légitimité qui pourrait être fait aux seuls témoignages venant des discriminés eux-mêmes. La discrimination étant définie, et son existence établie, reste à déterminer comment cette épreuve est abordée.

### « Faire avec » la discrimination

La question est alors celle de l'attitude à adopter face à une réalité incontournable car « *on n'a pas le choix. Si on avait le choix... il n'y aurait pas de **discrimination**. Après, la **discrimination existe**, ça a toujours existé et ça existera toujours. On fait avec, on fait avec.* » (Salman, 31 ans) Diagnostiquant la permanence et la pérennité des discriminations, et donc l'impossibilité de s'y soustraire, Salman se dit contraint à un pragmatisme du « il faut bien "faire avec" », qui va se conjuguer sur deux registres, celui du déni personnel et celui de la relativisation des difficultés.

### *L'exception personnelle*

La thématique du déni que nous avons rencontrée ici n'est pas celle d'un déni général niant la réalité en bloc sur le thème « il n'y a pas de discrimination », mais celle du déni personnel, du déni individualisé, sur le mode du « moi je suis passé au travers », puisque l'existence des discriminations en général en est reconnue :

« Je pense que ça **existe**. La question : est-ce que moi j'en ai eu à subir ? Je ne pense pas, ou alors je ne l'ai pas su... Mais je pense que ça **existe**, par contre. Ça existera toujours, même une population mère, une population blanche, il y a la **discrimination** naturelle. » (Nader, 29 ans)

Mais si elle est reconnue, c'est pour indiquer qu'elle concerne les autres, et le thème du déni est présent, mais dans une version « personnalisée ». Si chacun reconnaît l'existence des discriminations, certains estiment avoir été épargnés, selon une logique de l'exception personnelle, c'est-à-dire une logique de la mise à distance de soi d'une réalité dont on considère cependant qu'elle touche en général les autres. On cultive d'ailleurs le doute sur le fait de l'avoir personnellement subie ou ressentie :

« Oui. La **discrimination**, je ne l'ai pas vraiment **ressentie**. Elle s'est passée, mais comme je suis un peu naïf ... Comme je vous dis, quand c'est un adulte qui me parle, quand j'étais petit, quand un adulte me parlait, je l'écoutais plus que quand c'était un gamin qui parlait, donc il pouvait me dire ce qu'il voulait. Donc peut-être qu'il y a eu de la **discrimination**, mais moi je ne l'ai pas **ressentie**. » (Aymane, 29 ans)



Ayman fait ici référence à ses problèmes d'orientation rencontrés au collège, dont il considère avec le recul qu'ils pouvaient relever de la discrimination malgré les bonnes intentions affichées par ses enseignants. Désormais adulte, grâce à la distance instaurée par le temps, il peut admettre l'hypothèse (invérifiable) d'avoir été victime à ce moment-là d'une forme de discrimination que ses yeux d'enfant d'alors n'avaient pu déceler, et à propos de laquelle un doute subsiste. Kouider de son côté admet qu'il a pu en être victime au moment des missions d'intérim, lui aussi à son insu :

« C'est fort possible qu'à ce moment-là, il y ait eu de la **discrimination**, c'est fort possible. Après, l'avoir décelée clairement, non, je ne l'ai pas fait, je n'ai pas eu à un moment donné le sentiment vraiment d'être dans cette situation-là. J'ai vite passé... tourné la page. » (Kouider, 29 ans)

Il ne souhaite pas approfondir ce sujet, préférant rester dans le doute. Il affirme d'ailleurs avoir « tourné la page », affichant la volonté de refermer le dossier, définitivement ? Cultiver le doute permet ainsi de se tenir à distance de la discrimination et des humiliations qu'elle génère forcément, quitte à passer pour naïf, ce qui, manifestement est considéré comme moins grave que d'apparaître comme une victime.

Cette distance s'articule autour de la myopie (volontaire ?) et du doute, voire de l'oubli opportun. Ne pas voir, ne pas avoir vu, permet de se présenter comme ayant été épargné. Cette minimisation des effets de la discrimination au plan personnel/individuel s'inscrit dans une stratégie de l'esquive permettant de contourner l'obstacle qui est reconnu (« ça existe »). Elle a pour avantage d'éviter d'avoir à endosser le statut de victime, considéré implicitement comme négatif, afin de préserver autant que faire se peut une estime de soi suffisante, et se garantir ainsi une image de soi sinon intacte, du moins la moins altérée possible. Afficher sa distance implique aussi de refuser de rentrer dans le jeu forcément conflictuel de la dénonciation de la discrimination, jeu dans lequel on court le risque de n'être perçu que par le critère réducteur qui justement a fondé la discrimination.

Cette thématique appelle deux remarques. La première est qu'elle est en contradiction avec ce qu'avaient déclaré ces individus lors de l'enquête CEREQ, puisque s'ils figurent dans cet échantillon, c'est parce qu'ils avaient répondu avoir été victimes de discriminations. La seconde concerne la présence du terme « ressentie » dans ce thème, et en particulier dans l'assertion d'Ayman, dans laquelle on observe l'association des deux mots « discrimination » et « ressentie<sup>8</sup> » comme co-occurents directs, ce qui en soi paraît assez logique. Par contre, lorsqu'on passe du constat de la corrélation à l'interprétation du sens du contenu des assertions, on observe que leur association s'est effectuée pour dire que la discrimination n'a pas été ressentie ! Ces deux termes clés de la problématique sont donc associés ici prioritairement pour soutenir la thématique de la mise à distance.

Se tenir personnellement à distance va pour certains jusqu'au refus délibéré de rentrer dans le débat sur la discrimination. Cela peut également se traduire par le refus de soutenir un conflit potentiel à propos d'éventuels signes relevant d'attitudes racistes en tant que telles :

« [...] Je suis passé à autre chose en fait par rapport à la **discrimination**. Je suis passé à autre chose. Je ne suis pas du genre à dire : "Voilà, c'est parce que..." , je n'ai jamais dit, je ne suis jamais rentré dans le **sujet**, à dire : "Oui, c'est parce que je suis un Arabe que tu dis ça ?", ou "C'est parce que tu es raciste" ou un truc comme ça. » (Kouider 29 ans )

---

<sup>8</sup> « Ressentie » est associé 3 fois à « discrimination » dans le sous-corpus des contextes de « discrimination », alors que seulement 4 occurrences ont été répertoriées au total pour l'ensemble du corpus des 31 entretiens.

Cette logique d'esquive du racisme lui-même ouvre sur un autre aspect du « faire avec », celui des raisons endogènes qui seraient, selon certains, à l'origine d'une partie des problèmes rencontrés.

### « *Faire la part des choses* »

À côté de la mise à distance « individualisée » de la discrimination, nous avons relevé une thématique de la minimisation des discriminations, basée sur une logique attribuant les difficultés à des causes endogènes au groupe. Selon cette thématique, les difficultés ne doivent pas toujours être attribuées à des causes extérieures liées à la discrimination, elles peuvent être la conséquence des insuffisances ou des faiblesses des individus eux-mêmes :

« Je n'ai pas dit qu'il n'y avait pas de **discrimination**, il y a de la **discrimination**. Mais je veux dire des fois aussi, les jeunes y trouvent la facilité. C'est toujours la facilité de dire : "Ah, il ne m'a pas pris, c'est parce qu'il est raciste". Avant de dire "Il est raciste", il faut savoir... Vous savez des fois on ne réfléchit pas, pourquoi il ne nous a pas pris ? Qu'est-ce qui s'est passé ? Pourquoi on a été refusé ? Pourquoi ? Il faut se poser des questions, des fois. » (Majid 29 ans)

Selon cette logique, il ne faut pas céder à la « facilité » d'attribuer à la discrimination les difficultés rencontrées car il n'est pas certain que ce soit toujours le cas. Comme le suggère Majid, plutôt que de rendre a priori responsable d'un éventuel échec une cause extérieure, la discrimination, il conviendrait d'abord de s'interroger sur ses insuffisances personnelles et se comporter comme quelqu'un « qui fait la part des choses et qui avance » (Majid). Des exemples sont d'ailleurs fournis comme preuves de situations où la discrimination ne serait pas en cause :

« [...] tout le monde va crier à la **discrimination** : "On ne m'a pas pris parce que je suis noir ou arabe", mais quand on voit qu'après le monsieur prend un Arabe, forcément, là... Mais il continuait... Des fois il y a des gens qui disent que c'est de la **discrimination**, mais en fait c'en est pas du tout, c'en est pas du tout. » (Bassam, 27 ans)

Il conviendrait donc de balayer devant sa porte car une partie des difficultés rencontrées viendrait des insuffisances endogènes, et certaines dénonciations des discriminations ne seraient en réalité que les alibis des faiblesses personnelles. Cette thématique du raisonnable faisant la part des choses s'accompagne d'une tendance à relativiser aussi la réalité du racisme :

« Je trouve qu'il y a de la **discrimination**, mais il ne faut pas que les jeunes d'aujourd'hui, les jeunes d'origine maghrébine, ou d'origine étrangère, se disent que la majorité des Français, ce sont des **racistes**. Ça c'est faux. » (Majid, 29 ans)

Si l'existence de la discrimination n'est pas contestée, par contre le danger qu'il y aurait à en conclure abusivement à une généralisation du racisme au sein de la société est souligné. Dans la même logique que cette tendance à la minimisation, on rencontre également une thématique de gestion du racisme qui, dans certaines situations, conduit à composer avec lui :

« J'ai même des amis qui sont **racistes**. À l'armée, par exemple, comme j'expliquais, avec des amis, parce qu'ils me parlaient du racisme, je disais : « Le pire, ce n'est pas le racisme, c'est la **discrimination** ». Le mec, il est raciste, il est raciste, il fait ce qu'il veut, c'est sa vie. Mais du moment qu'il ne le met pas dans sa vie professionnelle. » (Bassam, 27 ans)

L'exemple relate une situation particulière et contrainte du fait du fonctionnement de l'institution militaire elle-même, et dans laquelle la cohabitation avec certains individus ne peut être évitée. Instruit par cette expérience, Bassam indique ici que, selon lui, le racisme serait « moins pire » que la discrimination. Il le définit en effet comme une idée personnelle relevant du domaine de l'idéologie. Ce n'est que dans le cas où cette idée viendrait à être mise

en pratique que le pire serait au rendez-vous, donnant lieu aux discriminations qui en découleraient. Toute la question consisterait à tenter de maintenir l'idéologie raciste dans la seule sphère des idées personnelles (« c'est sa vie », chacun ses idées...) instituée ici comme autonome, par une sorte de processus de banalisation, afin de désamorcer préventivement les conflits dont le racisme est potentiellement porteur. Dissociation qui, si l'on se situe comme Bassam dans une logique de la gestion du moindre mal, permettrait de préserver certaines relations sociales malgré leur idéologie à priori hostile « J'ai même des amis qui sont **racistes** ». Cette stratégie de « gestion » ne peut fonctionner qu'à condition que le discriminé potentiel prenne sur lui en se gardant d'aborder le sujet conflictuel du racisme, et que les « amis qui sont racistes » ne franchissent le pas de la mise en pratique de leurs « idées ». C'est à cette double condition que la dissociation du racisme des discriminations peut être maintenue, permettant sa gestion.

Il semble que ces jeunes, sans l'avoir lu nécessairement, ont bien compris Didier Fassin (2002) qui souligne que la discrimination « est un racisme à l'œuvre autant qu'une inégalité fondée sur un critère socialement inacceptable ». Leur stratégie de banalisation s'organise en effet autour de l'autonomisation du racisme en essayant de le maintenir dans le seul champ de l'idéologie. Elle cherche ainsi à neutraliser en quelque sorte la relation de causalité qui lie racisme et discrimination par les inégalités qu'il génère.

Didier Fassin avait montré que la reconnaissance de cette relation de causalité avait, en rétablissant « le chaînon manquant entre racisme et inégalités », permis une avancée décisive dans la compréhension de la problématique de la discrimination, et avait contribué à faire émerger la question des discriminations dans le débat public en France, avec comme conséquence la mise en œuvre des politiques publiques de lutte contre les discriminations. La stratégie de « gestion » du racisme mise en œuvre ici, tente elle au contraire de supprimer virtuellement ce chaînon afin de maintenir artificiellement le racisme dans la sphère autonome de l'idéologie, condition de la préservation des relations contraintes et de la neutralisation des discriminations potentielles « du moment qu'il ne le met pas dans sa vie professionnelle ».

Plus globalement, tout ceci montre que dans ce corpus des contextes contenant le mot discrimination, quand les mots « raciste(s) » et « discrimination » sont associés dans une même assertion, c'est rarement pour dénoncer le racisme comme source des discriminations, mais au contraire, le plus souvent, et c'est un vrai paradoxe, pour en relativiser les conséquences avec la thématique du « faire la part des choses », ou de sa gestion, dans une logique du « faire avec ».

On notera que la phrase de Bassam est la seule de tout le sous-corpus des contextes du mot discrimination, mais aussi du corpus total des 31 entretiens, où le mot « racisme » et le mot « discrimination » sont associés. Quasi indépendance confirmée par Hyperbase qui ne les considère d'ailleurs pas comme co-occurents. En outre, la seule fois où ils sont associés, ils le sont dans une assertion relevant de la thématique de la relativisation du racisme, et non dans une thématique de sa dénonciation.

Cette tendance inattendue à la minimisation du racisme nous a amenés à vérifier si elle ne concernait ces deux mots que dans le cadre particulier du sous-corpus des seuls contextes du mot discrimination. Nous avons ainsi analysé la totalité des contextes des mots « raciste(s) » et « racisme » du corpus total des 31 entretiens. Nous avons alors observé que, si une partie des assertions vont dans le sens d'une dénonciation du racisme, en fait plus de la moitié d'entre elles vont à l'inverse dans le sens d'une négation ou d'une relativisation du racisme<sup>9</sup>.

Ainsi, quand les mots « racisme » ou « raciste(s) » sont utilisés, deux thématiques émergent : la plus fréquente et un peu surprenante (décevante ?) de sa minimisation voire de sa négation, et celle moins fréquente mais plus attendue (réconfortante ?) de sa dénonciation.

## Dénoncer la discrimination et la punir

Dénonciation que nous avons également relevée ici face à la réalité quotidienne des discriminations. À côté du pragmatique « faire avec », on observe également une autre thématique, celle plus volontaire du « faire face » à l'injustice, de sa dénonciation comme anomalie qui perdure, et qu'il convient de sanctionner.

### Dénonciation de la discrimination

L'existence de discriminations est dénoncée comme conséquence de la persistance anormale de préjugés qui ne devraient plus avoir cours de nos jours :

« Je pense que la **discrimination** en France, elle **existe**. Ça c'est indéniable. [...] Mais en fait, ce qui est déplorable, c'est qu'à la base, on ne part pas sur le même pied d'égalité. Quand on est issu de l'immigration, on part déjà avec un handicap, parce que justement on est immigré... parce qu'il y a un préjugé qui se fait, et en fait moi je trouve que ce n'est pas normal qu'en 2008, on puisse juger encore quelqu'un sur son visage ou sur ses yeux. » (Razak, 31 ans)

Et dont la persistance de nos jours est jugée ridicule :

« Moi je n'arrive pas à concevoir comment on peut juger quelqu'un par rapport à ses origines, par rapport à sa couleur de peau. On arrive même à faire de la **discrimination** par rapport à une personne qui porte des lunettes, maintenant. On en arrive à un point !... C'est **ridicule** ! » (Yahia, 29 ans)

Ces assertions soulignant l'indignation à l'égard de la question générale de la discrimination<sup>10</sup> concernant le groupe d'appartenance, s'accompagnent de références au préjudice subi par le groupe en tant que tel, avec les dégâts personnels et/ou sociaux que la discrimination peut provoquer :

« J'en connais qui, au jour d'aujourd'hui, par rapport à ça, ils marchent dans la rue, ils sont devenus fous, ils parlent tous seuls, ils sont complètement sortis du système, ils se sont marginalisés. C'est malheureux, parce que des gens qui sont vraiment intelligents, qui se sont vraiment fait avoir par ça, et par la **discrimination**. Franchement, j'en vois deux trois... je les vois notamment dans les secteurs... ils sont complètement écœurés, par rapport à la **discrimination**. » (Salman, 31 ans)

Des témoignages concernant des exemples concrets et personnels de discrimination sont également cités évoquant des expériences individuelles éprouvantes :

« [...] on vous arrête, le CRS... Parce qu'à mes **yeux**, quand on me demande si j'ai une Kalachnikov ou une bombe, si vous n'appellez pas ça de la **discrimination**, je ne sais pas comment vous l'appellez. » (Marzouk, 33 ans)

Face aux dégâts provoqués par la discrimination, tant au plan personnel qu'en ce qui concerne le groupe, la question de la sanction est posée.

---

<sup>10</sup> La dénonciation prend parfois la forme de l'expression d'une opinion, négative, comme si, à propos de la discrimination, il s'agissait d'une question d'opinion alors qu'il s'agit d'une pratique subie : « *Je suis contre la **discrimination**, c'est évident. J'en ai été victime, mais par à-coups, sur des coups qu'on peut rencontrer tous les jours. Sur les boîtes de nuit, un peu... sur le regard...* » Razak endosse le statut de victime, son acuité à saisir les discriminations est assez fine, capable de la discerner dans le regard des autres.

## *Sanctionner la discrimination*

En toute logique, la thématique de la dénonciation s'accompagne d'une thématique de la sanction nécessaire à l'encontre de ceux qui se rendent coupables de discrimination et de racisme. Bien qu'elle soit elle aussi adossée à un nombre limité d'assertions, cette thématique apparaît assez clairement sur le graphe avec les deux co-occurents « sanction » et « ridicule » qui forment une petite grappe. Au sein cette thématique de la sanction, on observe deux variantes, celle de la faiblesse anormale, « ridicule » des sanctions infligées lors d'affaires de discriminations avérées :

« Je m'aperçois déjà que quand un jugement est rendu pour **discrimination**, il est **ridicule**. Les peines qui sont infligées, c'est d'un **ridicule** affligeant. Prison avec sursis pour des gens qui ont été pris, comment dire, la main dans le sac, avec des preuves, etc. C'est **ridicule**. Prison avec sursis, 1 000 euros d'amende, c'est une prime à ce que ça continue, honnêtement. C'est **ridicule**. » (Mansour, 36 ans)

Et les sanctions sont considérées d'autant plus comme ridicules que l'établissement de la preuve est particulièrement difficile :

« Tout en sachant qu'il y a la difficulté de la preuve. Pour que quelqu'un soit pris en délit de **discrimination**, il faut vraiment qu'il le fasse exprès, qu'il soit vraiment borné. Parce que sinon, c'est quasiment impossible à prouver. C'est pour ça que quand on arrive à le prouver, et quand on voit les sanctions qui sont prises... c'est d'un **ridicule**... » (Mansour 36 ans)

Et face à ce qui est considéré ici comme un laxisme, on oppose la thématique du nécessaire durcissement des sanctions jugées peu dissuasives en l'état :

« Si quelqu'un fait de la **discrimination**, il faut vraiment qu'il ait peur, que derrière il y ait une **sanction**, une **sanction** vraiment conséquente, qui fasse peur. Malheureusement au jour d'aujourd'hui, tant que ça ne fait pas peur, on fait les choses... » (Salman 31 ans)

Bien que cette thématique de la dénonciation et de la sanction soit peu fournie dans le corpus des assertions contenant le mot discrimination, **ou** en tout cas **qu'elle** y occupe une place moindre que celle du « faire avec » la discrimination, sa présence montre qu'il existe aussi, au sein du groupe des jeunes s'étant déclarés discriminés, une thématique qui n'accepte pas de composer avec la réalité et refuse de s'accommoder de l'inacceptable.

## **Conclusion**

Porteurs du stigmat suggérant une relative homogénéité du groupe face aux pratiques discriminatoires auxquelles ils sont confrontés, ces jeunes utilisent pourtant le mot discrimination dans des contextes révélant plusieurs registres thématiques, que l'on peut regrouper en deux catégories : celle du réalisme et du pragmatisme, « faire avec », et celle de la dénonciation et de la sanction, « faire face », révélatrices d'une diversité des attitudes traversant le groupe.

Ces thématiques sont parfois contradictoires (punir la discrimination/gérer le racisme) et d'importance inégale. Le souci constant de démontrer l'existence de la discrimination est bien présent, avec l'enjeu permanent de veiller à ce que les témoignages ne soient pas disqualifiés. La thématique du « faire avec » la discrimination, expression d'un pragmatisme assumé, tient elle une place conséquente, voire centrale. A contrario, la thématique du « faire face » et de la dénonciation, bien que présente, n'est que faiblement représentée.

Ainsi, au paradoxe de la faible fréquence du mot « discrimination » s'ajoute ici celui de la faible présence de la thématique de sa dénonciation. S'agissant du discours de jeunes s'étant déclarés discriminés, on pouvait s'attendre en effet à voir cette thématique abondamment utilisée, d'autant qu'il s'agit du sous-corpus des seuls contextes contenant le mot discrimination lui-même. C'est en fait la thématique du « faire avec », comme on l'a vu, qui est la plus présente. Cette dernière est marquée par le souci exprimé par ces jeunes de se préserver. Dans cette logique, la stratégie de la mise à distance est destinée à éviter d'entrer dans le jeu forcément conflictuel de la dénonciation, car en entrant dans ce jeu, le risque est grand de n'être perçu que par le critère réducteur qui justement a fondé la discrimination.

Ces deux paradoxes apparaissent ainsi comme la conséquence de la préoccupation, forte chez ces jeunes, de ne pas être « réduits » au stigmat commun, car au-delà du « faire face » et du « faire avec », ce qui importe c'est l'estime de soi.

## Bibliographie

Attias-Donfut Claudine, Wolff François-Charles (2009) *Le destin des enfants d'immigrés, Un désenchaînement des générations*, Stock, 315 p.

Bouamama Saïd (2009) *Classes et quartiers populaires. Paupérisation, ethnicisation et discrimination*, Editions du Cygne, 2009, 200 p.

Fassin Didier (2002), L'invention française de la discrimination, *Revue Française de science Politique*, vol. 54, n° 4, p. 403-423.

Frickey Alain (dir) (2005) *Jeunes diplômés issus de l'immigration : insertion professionnelle ou discriminations ?* La Documentation Française, Paris, Coll. Etudes et Recherches.

Legal Jean-Baptiste, Delouvée Sylvain, *Stérotypes, préjugés et discrimination*, Paris Dunod, Coll. Les Topos,

Noiriel Gérard (2008), L'immigration : naissance d'un « problème » (1881-1883), *L'invention de l'immigration*, Agone n° 40, p. 15-40

Perrin Evelyne (2009) *Jeunes maghrébins de France. La place refusée*. Paris, L'Harmattan, 206 p.

Weil Patrick (2005) *La République et sa diversité. Immigration, intégration, discriminations*, Paris, Seuil, Coll. La République des idées, 112 p.